

## Historial de Arresto y Convicción (Antecedentes Penales) Bajo la Ley

### ¿Cómo define la ley (Ley de Empleo Justo de Wisconsin, Estatutos de Wisconsin, 111.31-111.395) el historial de arrestos (o antecedente penal)?

El historial de arrestos (o antecedente penal) se define como la información relativa a que una persona ha sido interrogada, aprehendida (capturada), tomada bajo custodia o detención, detenida para investigación, arrestada, acusada informal o formalmente o juzgada por un delito grave, delito menos grave u otra ofensa por cualquier autoridad que enfuerza la ley o por una autoridad militar.

### ¿Cómo define la ley el historial de convicción (o antecedente penal)?

El historial de convicción (o antecedente penal) se define como la información relativa a que una persona ha sido condenada de un crimen grave, delito menos grave u otra ofensa, ha sido juzgada delincuente, ha sido dada de baja de las fuerzas armadas en forma menos que honorable, o ha sido puesta en libertad a prueba, multada, encarcelada o puesta en libertad bajo palabra por cualquier autoridad que enfuerza la ley o por una autoridad militar.

### ¿Puede un empleador (o patrono) despedir a un empleado debido a que tenga pendiente un cargo criminal?

No. Sin embargo, un empleador (o patrono) puede **suspender** a un empleado **si** la ofensa que causó el cargo criminal pendiente está **relacionada substancialmente** a las circunstancias del trabajo de ese empleado en particular, o a la actividad para la que tiene licencia.

### ¿Puede un empleador (o patrono) negarse a emplear a una persona debido a su historial de arrestos que no resultaron en una convicción?

No. No les está permitido a los empleadores (o patronos) hacer preguntas a un candidato (o una candidata) acerca de arrestos, excepto por cargos pendientes.

### ¿Qué puede preguntar un empleador (o patrono) acerca de los historiales de arrestos y convicciones?

Un empleador (o patrono) puede preguntar si un solicitante de empleo tiene cargos pendientes o convicciones, sólo si aclara que la información sólo será tomada en cuenta si las ofensas están substancialmente relacionadas al trabajo que solicita en particular. Legalmente, un empleador (o patrono) no puede tener un reglamento o

Este folleto es parte de una serie que ilustra los programas del Departamento de Desarrollo Laboral de Wisconsin. La intención es la de proveer solamente una descripción general, no una interpretación legal.

directiva que indique que no empleará a ninguna persona con antecedentes de convicciones. Cada trabajo y antecedente debe recibir consideración individual.

### ¿Puede un empleador (o patrono) negarse a emplear a un solicitante debido a que tiene antecedentes de muchas convicciones o una convicción por un crimen que el patrono encuentra desagradable o molesto?

Un patrono (empleador) sólo puede negarse a emplear a un solicitante calificado debido a que la persona tenga antecedentes de convicción de una ofensa que está substancialmente relacionada a las circunstancias del trabajo para el que aplica. La cuestión de si el crimen es desagradable o molesto puede no tener nada que ver con si ese crimen está substancialmente relacionado con ese trabajo en particular.

### ¿Qué significa “relacionado substancialmente”?

La ley no lo define específicamente. La prueba de si algo está “relacionado substancialmente” analiza la circunstancias de la **ofensa**, dónde ocurrió, cuándo, etc. Cuanto más similares son las circunstancias, tanto más probable que se encontrará una relación substancial. La Legislatura ha determinado que ciertas convicciones están substancialmente relacionadas con empleo en programas de cuidado de infantes, niños y adultos que están regulados por el Departamento de Salud y Servicios para Familias (Department of Health and Family Services).

**¿Qué pasa si un patrono (o empleador) cree que un cargo pendiente o convicción está substancialmente relacionado pero el empleado o solicitante cree lo contrario?**

En esta situación, el empleado o solicitante puede presentar una queja y la División de Derechos Iguales determinará si existe una relación substancial. Las partes tienen el derecho de apelar la determinación si no les favorece.

**¿Puede un patrono (o empleador) negarse a emplear o puede despedir a una persona con un cargo pendiente o con una convicción debido a que otros empleados o clientes no quieren allí a la persona con una convicción?**

No. La ley no provee para este tipo de problema. El patrono (o empleador) debe demostrar que el historial de convicción está substancialmente relacionado con ese trabajo en particular. La preferencia de los compañeros de trabajo o de los clientes no es una consideración válida.

**¿Es una violación de la ley si el historial de convicción (o antecedente penal) del solicitante es parte de la razón por la que no lo emplearon, pero no toda la razón**

Sí. A un historial de convicción (o antecedente penal) que no está substancialmente relacionado con ese trabajo en particular no se le debe dar ninguna consideración en el proceso de empleo.

**¿Cómo debería contestar un solicitante las preguntas sobre el historial de convicción contenidas en una aplicación para trabajo?**

Es mejor contestar todas las preguntas en la aplicación honestamente y tan completamente como sea posible, y ofrecerse a explicar al patrono (o empleador) las circunstancias de la convicción

**¿Debería un patrono (o empleador) hacer preguntas acerca de las circunstancias de una convicción durante una entrevista?**

Sí. Un patrono (o empleador) debe obtener suficiente información para determinar si el historial de convicción está substancialmente relacionado con el trabajo. Si el patrono (o empleador) decide que hay una relación substancial, puede negarle el trabajo al solicitante. Sin embargo, el patrono (o empleador) debe estar preparado a defender la decisión si el solicitante cree que no existe una relación substancial y presenta una queja.

**¿Qué debería hacer una persona a la que se le negado un trabajo o que ha sido despedida debido a un historial de arresto o convicción (antecedentes penales) que no está substancialmente relacionado con el trabajo?**

Quejas acerca de violaciones de la ley que protege a las personas contra discriminación basada en su historial de arresto y/o convicción (antecedentes penales) pueden ser presentadas al:

**Para mayor información:**

**State of Wisconsin  
Wisconsin Department of Workforce Development  
Equal Rights Division  
Civil Rights Bureau**

201 E WASHINGTON AVE ROOM A300  
PO BOX 8928  
MADISON WI 53708

Telephone: (608) 266-6860  
TTY: (608) 264-8752

819 N. 6TH STREET  
ROOM 255  
MILWAUKEE WI 53203

Telephone: (414) 227-4384  
TTY: (414) 227-4081

Website: <http://dwd.wisconsin.gov/er/>

El Departamento de Desarrollo Laboral provee oportunidades iguales en sus servicios. Si usted necesita asistencia para tener acceso a los servicios, o necesita materiales en otro formato, por favor póngase en contacto con nosotros. Las personas sordas o con impedimentos auditivos o del habla pueden llamarnos usando los números de TTY provistos en este folleto.